

REGLAMENT DE GESTIÓ DEL CANAL DE DENÚNCIES, INVESTIGACIONS INTERNES I REACCIONS CORPORATIVES DAVANT D'INFRACCIONS ÈTIQUES I PENALS

En compliment dels articles 31 bis i següents del Codi Penal



DATA D'ELABORACIÓ DEL DOCUMENT	MARÇ 2018
NÚM. DE REVISIÓ	00

ÍNDIX DE CONTINGUTS

1. CANAL DE DENÚNCIES.....	2
2. INVESTIGACIONS INTERNES	3
3. ACTUACIONS DERIVADES DE LA INVESTIGACIÓ CORPORATIVA INTERNA SI ES CONFIRMA EL FET DENUNCIAT	5
4. MILLORES A LA POLÍTICA DE PREVENSIÓ I DESCUBRIMENT D'INFRACCIONS.....	5
5. REGISTRE DE LES ACTUACIONS I CUSTODIA DE LA DOCUMENTACIÓ	5

El nou article 31 bis del Codi Penal exigeix que els programes de prevenció obliguin a informar sobre els possibles riscos i incompliments al organisme encarregat de vigilar el funcionament i observança del model de prevenció. Les denúncies internes són una via molt útil per a la prevenció i detecció dels delictes.

1. CANAL DE DENÚNCIES

1.1. Objectius i característiques generals

La finalitat del present reglament és: prevenir, descobrir i sancionar les infraccions del Codi ètic, del Manual de bon govern i del Codi Penal que puguin produir-se per part de les persones destinatàries del Codi Ètic, habilitant un canal de denúncies per a que qualsevol persona que hagi tingut coneixement d'alguna infracció ho posi en coneixement de l'òrgan de compliment.

Els canals per realitzar les denúncies seran el següents:

- Correu electrònic.
- Entrevista personal amb una persona responsable de l'òrgan de compliment de manera confidencial i sota secret professional.

És molt important que sempre es segueixin els següents principis:

- Respectar la legislació vigent.
- Respectar els drets de les persones afectades.
- Complir amb els preceptes d'aquest Reglament.

1.2. Persones usuàries del sistema de denuncia

El canal de denúncies serà accessible per a les següents persones: treballadors, clients i col·laboradors de l'entitat.

A les persones treballadores se'ls informarà de l'existència d'aquest canal de denúncies, així com de l'obligació de denunciar les infraccions de les que hagin tingut coneixement. Aquesta informació es transmet en forma de comunicació específica, una vegada s'hagi implantat el MPD. Les persones que s'incorporin amb posterioritat a aquesta comunicació, se'ls informarà en el moment de la contractació.

Les persones treballadores han de tenir molt clar que es garanteix l'anonimat de les denúncies, a excepció de que la informació sigui requerida per part de les autoritats o la denuncia s'hagi efectuat amb coneixement de la seva falsedat o amb intenció de mala fe. En aquest últim cas, i com veurem més endavant, la persona podrà ser sancionada.

Aquest Reglament es publicarà a la web de les entitats de Fundalis. D'aquesta forma, els clients i col·laboradors de les entitats en podran tenir coneixement.

1.3. Recepció de les denúncies

En el moment de recepció d'una denúncia, els membres de l'òrgan de compliment, que hi tindran accés, s'hauran de reunir a la major brevetat possible, que en cap cas podrà ser superior als 30 dies.

En el cas que les denúncies siguin de menor gravetat o quan la urgència del cas no ho requereixi, no serà necessari que tots els membres de l'òrgan de compliment es reunixin, podent prendre les decisions telefònicament o per correu electrònic, sempre que en deixin constància a l'acta de la següent reunió de l'òrgan.

Si la denúncia anés dirigida a un dels membres de l'òrgan de compliment, aquest s'abstindrà de formar part de la reunió o de prendre decisions.

A les reunions de l'òrgan de compliment, s'analitzarà la veracitat de la informació rebuda i del seu possible caràcter infractor (si és necessari l'òrgan de compliment podrà sol·licitar assessorament jurídic).

Si la denúncia es considera falsa o amb insuficient rellevància s'arxivarà fent constar a l'acta els motius o s'ordenarà el seu reenviament al departament corresponent. Tant la denúncia com el seu possible arxiu han de conservar-se als registres de l'empresa.

La persona treballadora que pretengui perjudicar de forma injustificada a altres persones amb l'ús d'aquest canal, serà sancionat per una conducta falsa i temerària. Les sancions, seran les que preveu el Conveni Regulador aplicable, però també se li podran imposar reclamacions econòmiques, disciplinàries o judicials.

2. INVESTIGACIONS INTERNES

2.1. Apertura de la investigació, persones responsables i procediment

Quan l'òrgan de compliment entengui que una denúncia rebuda és veraç i té caràcter propi d'una infracció ordenarà l'apertura d'una investigació interna, dirigida per una de les persones de l'òrgan de compliment, i s'incoarà un expedient en el que haurà de deixar constància documental de totes les actuacions realitzades i proves obtingudes.

L'entitat podrà decidir que en lloc d'encarregar-se l'òrgan de compliment, en circumstàncies concretes i depenen de la gravetat i/o conveniència, s'encarreguin persones d'un altre departament o professionals externs de l'entitat.

El propi òrgan de compliment determinarà el termini en el que hauran de realitzar-se les investigacions, que en cap cas podrà ser superior als 3 mesos, i només podrà ser prorrogat mitjançant autorització del propi òrgan quan concorrin raons que ho justifiquin.

L'òrgan serà l'encarregat de garantir que es disposi dels recursos materials i humans suficients per accedir a la informació que guardi relació amb la denúncia investigada. Quan s'accedeixi a un lloc de treball, o a instruments de les persones investigades, caldrà informar d'aquesta possibilitat a les persones afectades.

En el curs de la investigació han de respectar-se tots els drets que l'ordenament jurídic reconeix a les persones treballadores, i l'òrgan de compliment ha de vetllar pel respecte a aquestes garanties.

Durant la investigació es podrà fer ús de tots els mitjans jurídicament lícits per a descobrir els fets. Els/les treballadors/es hauran de ser avisats de que el material informàtic que tenen a la seva disposició podrà en tot moment ser inspeccionat per l'entitat.

2.2. Mesures cautelars

L'òrgan de compliment, per iniciativa pròpia, podrà acordar les mesures cautelars que consideri oportunes, per a garantir les investigacions internes i evitar les conseqüències negatives per a l'entitat, treballadors/es o clients/es. Així mateix, tindrà potestat per a modificar-les o extingir-les quan desapareguin aquestes conseqüències negatives.

Per a l'adopció d'aquestes mesures, l'òrgan tindrà la possibilitat de sol·licitar l'actuació d'experts/es informàtics/ques externs/es o interns/es, l'assistència d'un fedatari/a públic/a i/o la sol·licitud d'assessorament jurídic.

2.3. Culminació de la investigació

El termini del que disposarà l'òrgan de compliment per decidir si es considera o no acreditada la infracció penal denunciada serà de 3 mesos, a comptar des de la recepció de la denúncia.

Si es considera no acreditada la denúncia, es procedirà a arxivar l'expedient, deixant sempre constància escrita de les raons en les que es basa tal decisió.

Pel cas que s'entengui que existeix mala fe a la denúncia, encara que es tracti d'una persona treballadora, les mesures disciplinàries a adoptar seran les establertes al Codi ètic i al Manual de bon govern i al Conveni Laboral aplicable.

3. ACTUACIONS DERIVADES DE LA INVESTIGACIÓ CORPORATIVA INTERNA SI ES CONFIRMA EL FET DENUNCIAT

En cas d'entendre que el contingut de la denúncia quedi acreditat i, en conseqüència, la existència d'una infracció, l'òrgan de govern haurà de decidir si:

- Adopta mesures disciplinaries en l'àmbit laboral.
- Adopta mesures oportunes per reparar els possibles perjudicis.
- Adopta mesures necessàries per posar en coneixement de les autoritats els fets que han tingut lloc i les proves, mostrant plena disposició de col·laborar amb l'Administració de Justícia.

Per a l'adopció d'aquestes decisions, l'òrgan de govern podrà demanar assessorament jurídic o de qualsevol altre tipus, que consideri necessari.

En cas de considerar-se acreditat el contingut de la denúncia, l'òrgan de compliment haurà de comunicar-ho a la persona infractora, així com les conseqüències derivades, en el termini màxim de 3 mesos.

4. MILLORES A LA POLÍTICA DE PREVENSIÓ I DESCUBRIMENT D'INFRACCIONS

Després de les decisions adoptades, l'òrgan de compliment haurà de sol·licitar informació als departaments afectats per a detectar possibles deficiències i subsanar-les.

5. REGISTRE DE LES ACTUACIONS I CUSTODIA DE LA DOCUMENTACIÓ

En tots els procediments descrits es respectarà la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal. En concret:

- Es conservaran les dades personals durant un temps limitat i necessari per a la investigació interna i, com a màxim, per a possibles procediments judicials.
- En el termini de tres mesos des de l'adopció de la investigació, l'òrgan de compliment haurà d'informar a la persona treballadores dels fets que se li atribueixen i de com exercir els seus drets d'accés i rectificació.
- S'adoptaran les mesures de seguretat necessàries per a impedir que tercers/es no autoritzats/des accedeixin als sistemes d'informació.
- Es sol·licitaran les autoritzacions administratives pertinents, o si és necessària la del propi afectat/da, en el moment de donar d'alta aquests procediments o quan sigui necessari transferir a tercers/es la informació obtinguda.

L'òrgan de compliment serà l'encarregat de custodiar, durant un període de 10 anys, totes les denúncies rebudes i la informació derivada de les investigacions internes i de l'actuació de l'òrgan, tot respectant la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

El termini de 10 anys podrà ampliar-se prudencialment quan el fet investigat pugui derivar a una responsabilitat subjecta a un termini de prescripció superior als 10 anys.

Disposició transitòria.- Aquest reglament serà d'aplicació a tots aquells fets que, tot i haver-se comès amb anterioritat a la data de la seva entrada en vigor, es denunciïn amb posterioritat a aquesta data.